

Stop！ハラスメント

「しない・させない・ゆるさない」 by ハラスメント防止委員会

2024.1.15

No.17

「逆パワハラ」もれっきとしたパワーハラスメントです。

逆パワハラとは、職場の部下から上司に対して行われるパワーハラスメントです。パワハラは上司が部下に対して行うものと思われがちですが、①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③その雇用する労働者(この場合上司)の就業環境が害されれば、それは対処すべき「パワハラ」となります。

【Nissay Business Insight より】

「逆パワハラ」となる場合とは？

1. 部下からの集団による行為で、上司が抵抗・拒絶するのが困難である場合

- 「そんなきつい言い方はパワハラです。訴えます！」（指導に対する過剰反応）
- 集団の部下が上司に対して優位に立つため、「優越的な関係を背景とした言動」に含まれる

2. 部下の協力を得なければ、上司が業務を円滑に遂行できない場合

- 「あなたの命令は聞きません！」（業務命令に対する執拗な反発、反論）
- 部下が上司の適切な業務命令を何度も拒否し、業務が滞り上司がメンタルヘルス不調になってしまった

3. 部下が特定の上司を無視するなど、人間関係から隔離するような場合

- 「〇〇の言うことなんか聞かなくていいよ」（集団による無視、人間関係からの隔離）
- 業務上の必要性・相当性がない言動によって、上司の就業環境が害される

このような場合は、
①毅然とした態度で臨むこと
②上司の上長を巻き込み
組織的に対応すること
③部下に対する注意・指導の
記録を残すこと
などが大事です。



たとえ「逆パワハラ」になっていなくても
部下から上司に対する問題行動を放置すべき
ではありません。これは正常ではありません。

ハラスメント防止委員会 事務局（人事部：佐藤・鷺野）

☎:080-1621-8866（鷺野） ✉:washino@kouzenkai.or.jp